

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr. 84

01.02 2010

Chişinău

S.A.P. Bucuria EL

denumire unități sau numele unității organizatorului - persoana fizică

denumit (ă) în continuare „Angajator”, în persoana

Director

numele, prenumele, funcția

pe de o parte, și dl/dna Soimu Maria

numele, prenumele

denumită) în continuare „Salariat”, pe de altă parte, conducându-se de prevederile art.art.43-94 din Codul Muncii, aprobat prin Legea nr.154-XV din 28 martie 2003, au încheiat prezentul Contract individual de muncă, convenind asupra următoarelor:

1. Salariatul este angajat în calitate de Bufetier cat de ; IV

2. Locul de muncă Loc. B.P. Hasdeu

denumirea substituziunii unității

3. Munca este:

- a) de bază; b) prin curul

4. Durata contractului:

- a) nedeterminată; b) determinată

termenul concret

5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit)

6. Prezentul contract își produce efectele din:

a) data semnării;

b) 01.02.2010 ; 01.09.2010

data negocierii de părți

7. Riscurile specifice funcției

munca în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase etc.

8. Salariatul are următoarele drepturi:

- a) drepturi prevăzute în al. (1) al art.9 din Codul Muncii; b) alte drepturi

se specifică drepturile suplimentare negociate de părți

9. Salariatul este obligat:

- a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în al.(2) al art.9 din Codul Muncii; b) și îndeplinească alte obligații

se specifică drepturile suplimentare negociate de părți

10. Angajatorul are următoarele drepturi:

- a) drepturi prevăzute în al (1) al art.10 din Codul Muncii; b) alte drepturi

se specifică drepturile suplimentare negociate de părți

11. Angajatorul este obligat:

- a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în al.(2) al art.10 din Codul Muncii; b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul Muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă, și de prezentul contract individual de muncă, printre care

se specifică obligațiile suplimentare

12. Condițiile de retribuire a muncii salarului

salariul tarifar

salariul de funcție sau cel tarifar, suplimentare, sporurile, indemnizările, premiile, ajutoarele

materiale, compensații și alte beneficii acordate prin contractul colectiv de muncă, prezentat în condiții grele.

vătămătoare și/sau periculoase, durabilitatea muncii etc.



13. Regimul de muncă 40 ore pe săptămână 7<sup>00</sup> - 16<sup>00</sup>  
(0 ora pauză de masă) de luni până  
Regimul de muncă este definit și în funcție de muncă: tipul sfârșitului de muncă, durata zilei și

14. Regimul de odihnă pauză de masă - 0 ora,  
săptămăta duminică - zile de odihnă  
regimul zilei, regimul săptămânii etc.

15. Concediile speciale:  
a) concediu de odihnă 28  
b) concediu de odihnă anual suplimentar durat:

16. Asigurarea socială a salariaților se efectuează în modul și mărimea prevăzută de legislația în vigoare.  
17. Asigurarea medicală a salariaților se efectuează în modul și mărimea prevăzută de legislația în vigoare.  
18. Clauze specifice (dacă există au convenit)

menționate, contestativate, alte clauze care nu contravin legislației în vigoare

19. Întreprinderea, avantajele, indemnizații și/sau alte drepturi de care va beneficia Salariații în schimbul respectării clauzelor specifice prevăzute de p. 18

20. Prezentul Contract individual de muncă nu poate fi modificat (completat) decât printr-un acord suplimentar semnat de părți, care se anexează la contract și este parte integrantă a acestuia.

21. Va fi considerată drept modificare a Contractului individual de muncă orice schimbare ce se referă la:  
a) duratei contractului;  
b) locul de muncă;  
c) specificul muncii (condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art. 51 din Codul Muncii, etc.);  
d) cuantumul retribuției muncii;  
e) regimul de muncă și de odihnă;  
f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;  
g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.

22. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către angajator a Contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și condițiile prevăzute de Codul Muncii. În aceste cazuri, salariații va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.

23. Locul de muncă al salariaților poate fi schimbat temporar de către angajator prin deplasarea în interese de serviciu sau detașarea la alt loc de muncă în conformitate cu art. 70 și 71 Codul Muncii.

24. În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 al.(2) lit. a) și b) din Codul Muncii, angajatorul poate schimba temporar, pe o perioadă de cel mult o lună, locul și specificul muncii salariaților fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în Contractul individual de muncă.

25. Transferul salariaților la o altă muncă și permutarea lui pot avea loc în strictă corespondență cu prevederile art. art. 68 și 74 Codul Muncii și p.p. 20-21 din Contractul individual de muncă.

26. Suspendarea prezentului contract individual de muncă poate surveni:  
a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 76 CM);  
b) prin acordul părților (art. 77 CM);  
c) la inițiativa uneia din părți (art. 78 CM).

27. Prezentul Contract individual de muncă poate înceta:  
a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. art. 82, 305 și 310 Codul Muncii);  
b) la inițiativa uneia dintre părți (art. art. 85 și 86 Codul Muncii).

28. Litigiile individuale de muncă, care vor apărea pe durata acțiunii prezentului Contract individual de muncă vor fi soluționate în modul stabilit de Codul Muncii (și de alte acte normative).

29. Prezentul Contract individual de muncă este întocmit în două exemplare având aceeași putere juridică, unul dintre care se păstrează la Angajator, iar cel de al doilea - la Salariați.

Datele de identificare a părților Contractului:

Angajatorul

Salariații

Adresa Chibinău  
Str. Sarmărețului 9  
Codul fiscal 100460034613  
Semnătura [Signature]  
LS

Adresa Chibinău  
Str. Muncii 806 ap2  
Buletin de identitate A 38055090  
Eliberat 11.11.2002  
Semnătură cod personal 3602036040867  
Cod personal de asigurări sociale \_\_\_\_\_  
Semnătura Sănuș

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr. 18

08

2005

Chuzinon  
localitatea

S.A.P. Bucuria EL

denumirea unității sau a filiale, prenumele angajatorului - persoana fizică

(ă) în continuare „Angajator”, în persoana Director

Antila Simion

numele, prenumele, funcția

de o parte, și dl/dna Bereenco Valentin

numele, prenumele

denumit(ă) în continuare „Salariat”, pe de altă parte, conducându-se de prevederile art.art.45-94 din Codul Muncii, aprobat prin Legea nr.154-XV din 28 martie 2002, au încheiat prezentul Contract individual de muncă, convenind asupra următoarelor:

1. Salariatul este angajat în calitate de Șefa de producție

funcția, profesia, ocupația, specialitatea, calificarea

2. Locul de muncă Lic. Teatral

denumirea subdiviziunii (unități)

3. Munca este:

- a) de bază;
- b) prin cumul

4. Durata contractului:

- a) nedeterminată;
- b) determinată

termenul contract

5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit)

termenul concret

6. Prezentul contract își produce efectele din:

- a) data semnării;
- b) 15.08.2005

la încheierea de part

7. Riscurile specifice funcției

(munca în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase etc.)

8. Salariatul are următoarele drepturi:

- a) drepturi prevăzute în al. (1) al art 9 din Codul Muncii;
- b) alte drepturi

se specifică drepturile suplimentare negociate de părți

9. Salariatul este obligat:

- a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în al.(2) al art.9 din Codul Muncii;
- b) și îndeplinească alte obligații

se specifică drepturile suplimentare negociate de părți

10. Angajatorul are următoarele drepturi:

- a) drepturi prevăzute în al.(1) al art.10 din Codul Muncii;
- b) alte drepturi

se specifică drepturile suplimentare negociate de părți

11. Angajatorul este obligat:

- a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în al.(2) al art.10 din Codul Muncii;
- b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul Muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă, și de prezentul contract individual de muncă, printre care

se specifică obligațiile suplimentare

12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului

salariul tarifar

salariul de funcție sau cel negociat, suplimentele, sporurile, adosul, etc, premiiile, ajutoarele

materiale, compensații și alocațiile acordate, sau altfel prevăzute în condiții speciale

vătămătoare și/sau periculoase, vătămătoare muncii etc.



13. Regimul de muncă

40 ore pe săptămână 6<sup>00</sup> - 15<sup>00</sup>

inclusiv orele de odihnă a timpului de muncă, timpul săptămânii de lucru, durata zilei și

(o oră pauză de masă) de luni până vineri

timpului de muncă, timpul de muncă pentru: muncă în schimburi, educația de masă etc.

14. Regimul de odihnă

pauză de masă o oră

Săptămâna de odihnă - zile de odihnă

pe anul zilele, repausul săptămânii etc.

15. Concediile rulate

a) concediu de odihnă

28

durata

b) concediu de odihnă anual suplimentar

durata

16. Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzută de legislația în vigoare

17. Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzută de legislația în vigoare

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit)

substituția, conflictul de interese, alte clauze care nu contravin legislației în vigoare

19. Inlesniri, avantaje, indemnizații și/sau alte drepturi de care va beneficia Salariatul în schimbul respectării clauzelor specifice prevăzute de p. 18

20. Prezentul Contract individual de muncă nu poate fi modificat (completat) decât printr-un acord suplimentar semnat de părți, care se anexează la contract și este parte integrantă a acestuia.

21. Va fi considerată drept modificare a Contractului individual de muncă orice schimbare ce se referă la:

a) duratei contractului;

b) locul de muncă;

c) specificul muncii (condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art. 51 din Codul Muncii, etc.);

d) cuantumul retribuției muncii;

e) regimul de muncă și de odihnă;

f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;

g) caracterul inlesnirilor și modul de acordare a acestora.

22. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către angajator a Contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și condițiile prevăzute de Codul Muncii. În aceste cazuri, salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.

23. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator prin deplasarea în interes de serviciu sau detașarea la alt loc de muncă în conformitate cu art. 70 și 71 Codul Muncii.

24. În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 al.(2) lit. a) și b) din Codul Muncii, angajatorul poate schimba temporar, pe o perioadă de cel mult o lună, locul și specificul muncii salariatului fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în Contractul individual de muncă.

25. Transferul salariatului la o altă muncă și permiterea lui pot avea loc în strictă corespundere cu prevederile art. art. 68 și 74 Codul Muncii și p.p. 20-21 din Contractul individual de muncă.

26. Suspendarea prezentului contract individual de muncă poate surveni:

a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 76 CM);

b) prin acordul părților (art. 77 CM);

c) la inițiativa uneia din părți (art. 78 CM)

27. Prezentul Contract individual de muncă poate înceta:

a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. art. 82; 305 și 310 Codul Muncii);

b) la inițiativa uneia dintre părți (art. art. 85 și 86 Codul Muncii).

28. Litigiile individuale de muncă, care vor apărea pe durata acțiunii prezentului Contract individual de muncă vor fi soluționate în modul stabilit de Codul Muncii (și de alte acte normative).

29. Prezentul Contract individual de muncă este întocmit în două exemplare având aceeași putere juridică, unul dintre care se păstrează la Angajator, iar cel de al doilea - la Salariat.

Datele de identificare a părților Contractului:

Angajatorul

Salariatul

Adresa Str. Bărbantă, petușca 8

Adresa Chuzinău  
Str. Dacia 134, nr 47 ap 405

Buletin de identitate 442140758

Eliberat 21.12.2014

Semnătura cod personal [semnătură]

Cod personal de asigurare [semnătură]

Semnătura [semnătură]



CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr. 128

01 - februarie 2013

Chisinau

JSAP, Bucevia Et'

*localitatea*

denumit(ă) în continuare „Angajator”, în persoana director

Urbila Dimion

pe de o parte, și de d-na Petrore

Soltoiu

denumit(ă) în continuare „Salariat”, pe de altă parte, conducându-se de prevederile art.art.45-94 din Codul Muncii, aprobat prin Legea nr. 154-XV din 28 martie 2003, au încheiat prezentul Contract individual de muncă, convenind asupra următoarelor:

1. Salariatul este angajat în calitate de sej de producere

2. Locul de muncă Cantina liceul Ramba

3. Munca este:

- a) de bază;
- b) prin euzmă;

4. Durata contractului:

- a) nedeterminată;
- b) determinată

5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit) \_\_\_\_\_

6. Prezentul contract își produce efectele din:

- a) data semnării;
- b) 01.02.2013

7. Riscurile specifice funcției \_\_\_\_\_

*(munca în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase etc.)*

8. Salariatul are următoarele drepturi:

- a) drepturi prevăzute în al. (1) al art.9 din Codul Muncii;
- b) alte drepturi \_\_\_\_\_

*se specifică drepturile suplimentare negociate de părți*

9. Salariatul este obligat:

- a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în al.(2) al art.9 din Codul Muncii;
- b) și îndeplinească alte obligații \_\_\_\_\_

*se specifică drepturile suplimentare negociate de părți*

10. Angajatorul are următoarele drepturi:

- a) drepturi prevăzute în al.(1) al art.10 din Codul Muncii;
- b) alte drepturi \_\_\_\_\_

*se specifică drepturile suplimentare negociate de părți*

11. Angajatorul este obligat:

- a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în al.(2) al art.10 din Codul Muncii;
- b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul Muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă, și de prezentul contract individual de muncă, printre care \_\_\_\_\_

*se specifică obligațiile suplimentare*

12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului \_\_\_\_\_

salariul tarifar

*salariul de funcție sau cel tarifar, inclusiv de: sporuri de, adosarale, primărie, ajutoarele*

*materiale, echipamente și alocările de chirie pe muncă prestată în condiții grele.*

*ajutoarele și/sau perioadele, intermisiile muncii etc.*



13. Regimul de muncă 40 ore pe săptămână de la 6<sup>00</sup>-15<sup>00</sup>  
(10 ore pauză de masă), de luni până vineri  
durata normală sau valabilă a regimului de muncă, timpul săptămânii de muncă, durata zilnică a

regimului de muncă: timpul de muncă parțial, munca în schimburi, munca de noapte etc.

14. Regimul de odihnă pauza de masă - o oră, sâmbătă și  
duminică - zile de odihnă  
repausul zilnic, repausul săptămânal etc.

✓ 15. Concediile anuale:  
a) concediu de odihnă 28 zile  
b) concediu de odihnă anual suplimentar zile

16. Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzută de legislația în vigoare  
17. Asigurarea medicală salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzută de legislația în vigoare.  
18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit)  
neabilitatea, conflictul profesional, alte clauze care nu contravin legislației în vigoare

19. Încesări, avantaje, indemnizații și/sau alte drepturi de care va beneficia Salariatul în schimbul respectării clauzelor specifice prevăzute de p. 18.

20. Prezentul Contract individual de muncă nu poate fi modificat (completat) decât printr-un acord suplimentar semnat de părți, care se anexează la contract și este parte integrantă a acestuia.

21. Va fi considerată drept modificare a Contractului individual de muncă orice schimbare ce se referă la:  
a) duratei contractului;  
b) locul de muncă;  
c) specificul muncii (condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art.51 din Codul Muncii, etc.);  
d) cuantumul retribuirii muncii;  
e) regimul de muncă și de odihnă;  
f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;  
g) caracterul încesării și modul de acordare a acestora.

22. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către angajator a Contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și condițiile prevăzute de Codul Muncii, în aceste cazuri, salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.

23. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator prin deplasarea în interes de serviciu sau detașarea la alt loc de muncă în conformitate cu art.70 și 71 Codul Muncii.

24. În cazul apariției unei situații prevăzute de art.104 al.(2) lit. a) și b) din Codul Muncii, angajatorul poate schimba temporar, pe o perioadă de cel mult o lună, locul și specificul muncii salariatului fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în Contractul individual de muncă.

25. Transferul salariatului la o altă muncă și permutarea lui pot avea loc în strictă corespundere cu prevederile art.68 și 74 Codul Muncii și p.p. 20-21 din Contractul individual de muncă.


26. Suspendarea prezentului contract individual de muncă poate surveni:  
a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.76 CM);  
b) prin acordul părților (art. 77 CM);  
c) la inițiativa uneia din părți (art.78 CM)

27. Prezentul Contract individual de muncă poate înceta:  
a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.art.82; 305 și 310 Codul Muncii);  
b) la inițiativa uneia dintre părți (art.art.85 și 86 Codul Muncii).

28. Litigiile individuale de muncă, care vor apărea pe durata acțiunii prezentului Contract individual de muncă vor fi soluționate în modul stabilit de Codul Muncii (și de alte acte normative).

29. Prezentul Contract individual de muncă este întocmit în două exemplare având aceeași putere juridică, unul dintre care se păstrează la Angajator, iar cel de al doilea - la Salariat.

**Datele de identificare a părților Contractului:**

Angajatorul  
Adresa Chișinău  
str. Sormizețului 9  
Codul fiscal 1004600034613  
Semnătura   
L.S.

Salariatul  
Adresa Chișinău  
str. M. Doroftei 92/611ap.48  
Buletin de identitate 104067613  
Eliberat ej.04 din 19.09.2001  
Semnătură cod personal 2001004234323  
Cod personal de asigurări sociale \_\_\_\_\_  
Semnătura 

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCA nr. 72

17 noiembrie 2008

Chisinau  
localitatea

ISAP. Bucuria EL

denumit (ă) în continuare „Angajator”, în persoana Director  
*denumirea unității sau numele, prenumele angajatorului - persoana fizică*

Untila Simion

pe de o parte, și de altă parte, pe de o parte, și de altă parte, conducându-se de prevederile art.art.45-94 din Codul Muncii,  
*numele, prenumele, funcția*  
La, Leon Mois  
*numele, prenumele*

denumit(ă) în continuare „Salariat”, pe de altă parte, conducându-se de prevederile art.art.45-94 din Codul Muncii, aprobat prin Legea nr 154-XV din 28 martie 2003, au încheiat prezentul Contract individual de muncă, convenind asupra următoarelor:

1. Salariatul este angajat în calitate de bucătar cot. IV  
*funcția, profesia, meseria, specialitatea, calificarea*

2. Locul de muncă Cantina Liceul Traian, Școlă  
*denumirea subdiviziunii unității*

- 3. Munca este:
  - a) de bază;
  - b) prin cumul
- 4. Durata contractului:
  - a) nedeterminată;
  - b) determinată



5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit) \_\_\_\_\_  
*termenul contract*

6. Prezentul contract își produce efectele din:  
a) data semnării;  
b) 17.11.2008; 19.08.2013  
*termenul contract*  
*data negociată de părți*

7. Riscurile specifice funcției \_\_\_\_\_  
*menționat în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase etc.*

8. Salariatul are următoarele drepturi:  
a) drepturi prevăzute în al. (1) al art 9 din Codul Muncii;  
b) alte drepturi \_\_\_\_\_  
*se specifică drepturile suplimentare negociate de părți*

9. Salariatul este obligat:  
a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în al.(2) al art.9 din Codul Muncii;  
b) și îndeplinească alte obligații \_\_\_\_\_  
*se specifică obligațiile suplimentare negociate de părți*

10. Angajatorul are următoarele drepturi:  
a) drepturi prevăzute în al (1) al art. 10 din Codul Muncii;  
b) alte drepturi \_\_\_\_\_  
*se specifică drepturile suplimentare negociate de părți*

11. Angajatorul este obligat:  
a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în al.(2) al art.10 din Codul Muncii;  
b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul Muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă, și de prezentul contract individual de muncă, printre care \_\_\_\_\_  
*se specifică obligațiile suplimentare*

12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului  
salariul caselor  
*salariul de funcție sau cel unifor, suplimentele, sporurile, adaosurile, pensiile, ajutoarele*  
*materialul, compensații și alocațiile incluse plus munca prestată în condiții grele.*  
*vătămătoare și/sau periculoase, muncă în condiții grele etc.*

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr. 61

03-07

2007

Chişinău

localitatea

„S.A.P. Bucuria EL”

denumirea unităţii sau numele şi numele angajatorului - persoană fizică

denumit (ă) în continuare „Angajator”, în persoana Director

Unităţii Simion

numele, prenumele, funcţia

pe de o parte, şi dădă Doxocă Elena

numele, prenumele

denumit(ă) în continuare „Salariat”, pe de altă parte, conducându-se de prevederile art.art.45-94 din Codul Muncii, aprobat prin Legea nr.154-XV din 28 martie 2003, au încheiat prezentul Contract individual de muncă, convenind asupra următoarelor:

1. Salariatul este angajat în calitate de lucrător cat IV' lafa de productie

2. Locul de muncă Lic. „Y. Ribicaru”, Al. cel bun

denumirea subdiviziunii unităţii

3. Munca este:

a) de bază;

b) prin cumul

4. Durata contractului:

a) nedeterminată;

b) determinată

termenul concret

5. Perioada de probă (dacă părţile au convenit)

termenul concret

6. Prezentul contract îşi produce efectele din:

a) data semnării;

b) 03.07.2007; 01.09.2008; 10.04.2009

data negociată de părţi

7. Riscurile specifice funcţiei

munca în condiţii grele, vătămătoare fizic/persoane etc.

8. Salariatul are următoarele drepturi:

a) drepturi prevăzute în al. (1) al art.9 din Codul Muncii;

b) alte drepturi

se specifică drepturile suplimentare negociate de părţi

9. Salariatul este obligat:

a) să îndeplinească obligaţiile prevăzute în al.(2) al art.9 din Codul Muncii;

b) şi îndeplinească alte obligaţiuni

se specifică drepturile suplimentare negociate de părţi

10. Angajatorul are următoarele drepturi:

a) drepturi prevăzute în al.(1) al art.10 din Codul Muncii;

b) alte drepturi

se specifică drepturile suplimentare negociate de părţi

11. Angajatorul este obligat:

a) să îndeplinească obligaţiile prevăzute în al.(2) al art.10 din Codul Muncii;

b) să îndeplinească alte obligaţiuni stabilite de Codul Muncii, de alte acte normative, de convenţiile colective, de contractul colectiv de muncă, şi de prezentul contract individual de muncă, printre care

se specifică obligaţiile suplimentare

12. Condiţiile de retribuire a muncii salariatului

salariul variabil

salariul de funcţie sau cel tarifar, suplimentele, sporurile, adaosurile, pensiile, ajutoarele

materiale, compensaţii şi alocaţiile incluziv prin munca prestată în condiţii grele,

vătămătoare fizic/persoane, intervenţionează muncă etc.





13. Regimul de muncă 40 ore pe săptămână cu 1500  
(pauza de masă 0 ora) de luni până vineri  
durata normală pe săptămână și numărul de ore de muncă, numărul zilelor de muncă și zilele de odihnă

regimul de muncă, timpul de lucru normal, muncă în schimburi, muncă de noapte etc.

14. Regimul de odihnă pauză de masă - 0 ora  
Sâmbătă - duminică - zile de odihnă  
regimul zilei, regimul săptămânii etc.

15. Concedii anuale:

a) concediu de vacanță 28 durata

b) concediu de odihnă anual suplimentar durata

16. Asigurarea socială a salariaților se efectuează în moduri și mărimea prevăzută de legislația în vigoare.

17. Asigurarea medicală salariaților se efectuează în moduri și mărimea prevăzută de legislația în vigoare.

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit):

mobilitatea, confidențialitatea, alte clauze care nu contravie legislației în vigoare

19. Înlesniri, avantaje, indemnizații și/sau alte drepturi de care va beneficia Salariații în schimbul respectării clauzelor specifice prevăzute de p. 18:

20. Prezentul Contract individual de muncă nu poate fi modificat (completat) decât printr-un acord suplimentar semnat de părți, care se anexează la contract și este parte integrantă a acestuia.

21. Va fi considerată drept modificare a Contractului individual de muncă orice schimbare ce se referă la:

- a) duratei contractului;
- b) locului de muncă;
- c) specificul muncii (condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art.51 din Codul Muncii, etc.);
- d) cuantumul retribuirii muncii;
- e) regimul de muncă și de odihnă;
- f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;
- g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.

22. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către angajator a Contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și condițiile prevăzute de Codul Muncii, în aceste cazuri, salariații va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.

23. Locul de muncă al salariaților poate fi schimbat temporar de către angajator prin deplasarea în interese de serviciu sau detașarea la alt loc de muncă în conformitate cu art.70 și 71 Codul Muncii.

24. În cazul apariției unei situații prevăzute de art.104 al.(2) lit. a) și b) din Codul Muncii, angajatorul poate schimba temporar, pe o perioadă de cel mult o lună, locul și specificul muncii salariaților fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în Contractul individual de muncă.

25. Transferul salariaților la o altă muncă și permutarea lui pot avea loc în strictă corespundere cu prevederile art.68 și 74 Codul Muncii și p.p. 20-21 din Contractul individual de muncă.

26. Suspendarea prezentului contract individual de muncă poate surveni:

- a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.76 CM);
- b) prin acordul părților (art. 77 CM);
- c) la inițiativa uneia din părți (art.78 CM)

27. Prezentul Contract individual de muncă poate înceta:

- a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.art.82; 305 și 310 Codul Muncii);
- b) la inițiativa uneia dintre părți (art.art.85 și 86 Codul Muncii)



28. Litigiile individuale de muncă, care vor apărea pe durata acțiunii prezentului Contract individual de muncă vor fi soluționate în modul stabilit de Codul Muncii (și de alte acte normative).

29. Prezentul Contract individual de muncă este întocmit în două exemplare având aceeași putere juridică, unul dintre care se păstrează la Angajator, iar cel de al doilea - la Salariați:

Datele de identificare a părților Contractului:

Angajatorul

Salariații

Adresa Chișinău  
Str. Sarminețului 9  
Codul fiscal 1004060034610  
Semnătură   
L.S. 

Adresa Chișinău  
Str. Voluntarilor 12 ap 215  
Buletin de identitate #48113138  
Eliberat 12.07.2005  
Semnătură cod personal 2003048041556  
Cod personal de asigurări sociale \_\_\_\_\_  
Semnătura Mecey

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr. 126

01.02

2013

Chişinău

localitatea

BSAP Bucuria EL<sup>9</sup>

(denumirea unităţii sau muncii, denumirile organizatorului - persoana fizică)

denumit (ă) în continuare „Angajator”, în persoana Director

Unităta Similic

pe de o parte, şi dl/dna Teranu Natalia

(numele, prenumele)

(denumirea) în continuare „Salariat”, pe ce altă parte, conducându-se de prevederile art.45-94 din Codul Muncii, aprobat prin Legea nr. 154-NV din 28 martie 2003, au încheiat prezentul Contract individual de muncă, conţinutul asupra următoarelor:

1. Salariatul este angajat în calitate de Bucătar cat IV

(funcţia, posturile, specialitatea, calificarea)

2. Locul de muncă Str. H. cel Bun

(denumirea subdiviziunii unităţii)

3. Munca este:

- a) de bază;
- b) prin cunul

4. Durata contractului:

- a) nedeterminată;
- b) determinată

(termenul concret)

5. Perioada de probă (dacă părţile au convenit)

(termenul concret)

6. Prezentul contract îşi produce efectele din:

- a) data semnării;
- b) 01.02.2013

(data negocierii de părţi)

7. Riscurile specifice funcţiei

(munca în condiţii grele, sătănătoare şi/sau periculoase etc.)

8. Salariatul are următoarele drepturi:

- a) drepturi prevăzute în al. (1) al art.9 din Codul Muncii;
- b) alte drepturi

(se specifică drepturile suplimentare negociate de părţi)

9. Salariatul este obligat:

- a) să îndeplinească obligaţiile prevăzute în al.(2) al art.9 din Codul Muncii;
- b) şi îndeplinească alte obligaţii

(se specifică obligaţiile suplimentare negociate de părţi)

10. Angajatorul are următoarele drepturi:

- a) drepturi prevăzute în al.(1) al art.10 din Codul Muncii;
- b) alte drepturi

(se specifică drepturile suplimentare negociate de părţi)

11. Angajatorul este obligat:

- a) să îndeplinească obligaţiile prevăzute în al.(2) al art.10 din Codul Muncii;
- b) să îndeplinească alte obligaţii stabilite de Codul Muncii, de alte acte normative, de convenţiile colective, de contractul colectiv de muncă, şi de prezentul contract individual de muncă, printre care

(se specifică obligaţiile suplimentare)

12. Condiţiile de retribuire a muncii salariatului

salariul tarifar

(salariul de funcţie sau cel tarifar, suplimentele, marurile, adaosurile, încesările, ajutoarele

materiale, compensaţii şi alte plăţi incluse în muncă prestată în condiţii grele

într-o măsură şi/sau periculoasă, inter-licenţei muncii etc.)



13. Regimul de muncă: 40 ore pe săptămână ca 1500  
10 ore pe zi de muncă de luni până vineri  
(durata muncii, timpului de muncă, tipul schimbării de muncă, durata zilnică a

regimului de muncă, timpul de muncă parțial, muncă în schimburi, muncă de noaptea etc.

14. Regimul de odihnă: pausa de masă - 0 oră,  
sâmbăta, duminica - zile de odihnă  
(regimul zilnic, repausul săptămânal etc.)

15. Concediile anuale:  
a) concediu de odihnă: 28  
b) concediu de odihnă anual suplimentar: \_\_\_\_\_  
durata

16. Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzută de legislația în vigoare.  
17. Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzută de legislația în vigoare.  
18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit): \_\_\_\_\_  
mobilitatea, confidențialitatea, alte clauze care nu contravin legislației în vigoare

19. Întreprinderea, avantajele, indemnizații și/sau alte drepturi de care va beneficia Salariatul în schimbul respectării clauzelor specifice prevăzute de p. 18: \_\_\_\_\_

20. Prezentul Contract individual de muncă nu poate fi modificat (completat) decât printr-un acord suplimentar semnat de părți, care se anexează la contract și este parte integrantă a acestuia.

21. Va fi considerată drept modificare a Contractului individual de muncă orice schimbare ce se referă la:  
a) duratei contractului;  
b) locul de muncă;  
c) specificul muncii (condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art.51 din Codul Muncii, etc.);  
d) cuantumul retribuției muncii;  
e) regimul de muncă și de odihnă;  
f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;  
g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.

22. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către angajator a Contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și condițiile prevăzute de Codul Muncii, în aceste cazuri, salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.

23. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator prin deplasarea în interese de serviciu sau detașarea la alt loc de muncă în conformitate cu art.70 și 71 Codul Muncii.

24. În cazul apariției unei situații prevăzute de art.104 al.(2) lit. a) și b) din Codul Muncii, angajatorul poate schimba temporar, pe o perioadă de cel mult o lună, locul și specificul muncii salariatului fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în Contractul individual de muncă.

25. Transferul salariatului la o altă muncă și permutarea lui pot avea loc în strictă corespondență cu prevederile art.68 și 74 Codul Muncii și p.p. 20-21 din Contractul individual de muncă.

26. Suspendarea prezentului contract individual de muncă poate surveni:  
a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.76 CM);  
b) prin acordul părților (art. 77 CM);  
c) la inițiativa uneia din părți (art.78 CM)

27. Prezentul Contract individual de muncă poate înceta:  
a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.art.82; 305 și 310 Codul Muncii);  
b) la inițiativa uneia dintre părți (art.art.85 și 86 Codul Muncii).

28. Litigiile individuale de muncă, care vor apărea pe durata acțiunii prezentului Contract individual de muncă vor fi soluționate în modul stabilit de Codul Muncii (și de alte acte normative).

29. Prezentul Contract individual de muncă este întocmit în două exemplare având aceeași putere juridică, unul dintre care se păstrează la Angajator, iar cel de al doilea - la Salariat.

Datele de identificare a părților Contractului:

Angajatorul

Salariatul

Adresa: Chișinău  
Str. Ștefan Măgureșu 9  
Codul fiscal: 100460034613  
Semnătura: \_\_\_\_\_  


Adresa: Chișinău  
Str. Ștefan Măgureșu 30p2  
Buletin de identitate: A48205592  
Eliberat: 16.11.2009  
Semnătura cod personal: 20004216344  
Cod personal de asigurări sociale: \_\_\_\_\_  
Semnătura: Tarușu

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

nr. 35

15.08

2005

Chizinau

localitatea

TSAP, Bucuria-EL

denumirea unității sau numele, prenumele angajatorului - persoană fizică

denumit(ă) în continuare „Angajator”, în persoana

Director  
Mucila Simion

numele, prenumele, funcția

pe de o parte, și d/da Aragutan Maria

numele, prenumele

denumit(ă) în continuare „Salarial”, pe de altă parte, conducându-se de prevederile art.art.45-94 din Codul Muncii, aprobat prin Legea nr.154-XV din 28 martie 2003, au încheiat prezentul Contract individual de muncă, convenind asupra următoarelor:

1. Salarialul este angajat în calitate de Sef de productie

funcția, profesia, ocupația, specialitatea, calificarea

2. Locul de muncă Școală 102 Brașov

denumirea subdiviziunii unității

3. Munca este:

a) de bază;

b) prin cumul

4. Durata contractului:

a) nedeterminată;

b) determinată

termenul concret

5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit)

termenul concret

6. Prezentul contract își produce efectele din:

a) data semnării;

b) 15.08.2005

data negocierii de părți

7. Riscurile specifice funcției

(munca în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase etc)

8. Salarialul are următoarele drepturi:

a) drepturi prevăzute în al. (1) al art.9 din Codul Muncii;

b) alte drepturi

se specifică drepturile suplimentare negociate de părți

9. Salarialul este obligat:

a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în al.(2) al art.9 din Codul Muncii;

b) și îndeplinească alte obligații

se specifică drepturile suplimentare negociate de părți

10. Angajatorul are următoarele drepturi:

a) drepturi prevăzute în al.(1) al art.10 din Codul Muncii;

b) alte drepturi

se specifică drepturile suplimentare negociate de părți

11. Angajatorul este obligat:

a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în al.(2) al art.10 din Codul Muncii;

b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul Muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă, și de prezentul contract individual de muncă, printre care

se specifică obligațiile suplimentare

12. Condițiile de retribuire a muncii salarialului

salariul tarifar

salariul de funcție sau cel tarifar, suplimentele, sporurile, alocațiile, premiile, ajutoarele

materiale, compensații și alocațiile incluse în muncă prestată în condiții grele.

vătămătoare și/sau periculoase, intensitatea muncii etc.



13. Regimul de muncă 40 ore pe săptămână 6<sup>00</sup> - 15<sup>00</sup>  
(10 ore pauză de masă) de luni până vineri  
durată normală sau redusă a timpului de muncă; timp săptămânal de muncă, durata zilnică a

regimului de muncă; timpul de lucru în perioadă, munca în schimburi, munca de noapte etc.

14. Regimul de odihnă pauză de masă 0 ore  
Săptămână duminică - zile de odihnă  
regimul zilnic, respectiv săptămânal etc.

15. Concediile anuale:  
a) concediu de odihnă 28 durată  
b) concediu de odihnă anual suplimentar          durată

16. Asigurarea socială a salariaților se efectuează în modul și mărimea prevăzută de legislația în vigoare.  
17. Asigurarea medicală a salariaților se efectuează în modul și mărimea prevăzută de legislația în vigoare.  
18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit)           
ambulanță, confidențialitate, alte clauze care nu contravin legislației în vigoare

19. Înlesniri, avantaje, indemnizații și/sau alte drepturi de care va beneficia Salariații în schimbul respectării clauzelor specifice prevăzute de p. 18.         

20. Prezentul Contract individual de muncă nu poate fi modificat (completat) decât printr-un acord suplimentar semnat de părți, care se anexează la contract și este parte integrantă a acestuia.

21. Va fi considerată drept modificare a Contractului individual de muncă orice schimbare ce se referă la:  
a) duratei contractului;  
b) locului de muncă;  
c) specificul muncii (condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art.51 din Codul Muncii, etc.);  
d) cuantumul retribuției muncii;  
e) regimul de muncă și de odihnă;  
f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;  
g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.

22. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către angajator a Contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și condițiile prevăzute de Codul Muncii, în aceste cazuri, salariații va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.

23. Locul de muncă al salariaților poate fi schimbat temporar de către angajator prin deplasarea în interese de serviciu sau detașarea la alt loc de muncă în conformitate cu art.70 și 71 Codul Muncii.

24. În cazul apariției unei situații prevăzute de art.104 al.(2) lit. a) și b) din Codul Muncii, angajatorul poate schimba temporar, pe o perioadă de cel mult o lună, locul și specificul muncii salariaților fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în Contractul individual de muncă.

25. Transferul salariaților la o altă muncă și permutarea lui pot avea loc în strictă corespondență cu prevederile art.art.68 și 74 Codul Muncii și p.p. 20-21 din Contractul individual de muncă.

26. Suspendarea prezentului contract individual de muncă poate surveni:  
a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.76 CM);  
b) prin acordul părților (art. 77 CM);  
c) la inițiativa uneia din părți (art.78 CM)

27. Prezentul Contract individual de muncă poate înceta:  
a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.art.82; 305 și 310 Codul Muncii);  
b) la inițiativa uneia dintre părți (art.art.85 și 86 Codul Muncii)

28. Litigiile individuale de muncă, care vor apărea pe durata acțiunii prezentului Contract individual de muncă vor fi soluționate în modul stabilit de Codul Muncii (și de alte acte normative).

29. Prezentul Contract individual de muncă este întocmit în două exemplare având aceeași putere juridică, unul dintre care se păstrează la Angajator, iar cel de al doilea - la Salariați:

**Datele de identificare a părților Contractului:**

Angajatorul

Salariații

Adresa Chișinău  
Str. Ștefan Mogetușa 9  
Codul fiscal 100460034613

Adresa Brăila  
Str. Revoluției 16  
Buletin de identitate A42105050  
Eliberat 29.07.2002  
Semnătură cod personal 202042115120  
Cod personal de asigurări sociale         

Semnătura           
L.S.         

Semnătura

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr. 37

15.08

2005

Chiriac  
localitatea

S.A.P. Bucuria EL

denumirea unității sau a muncii, numele angajatorului - persoana fizică

denumirea (ă) în continuare „Angajator”, în persoana director

Mitila Simion

numele, prenumele, funcția

pe de o parte, și d/da Chiriac Tatiana

numele, prenumele

denumiri în continuare „Salariat” pe de altă parte, conducându-se de prevederile art.45-94 din Codul Muncii, aprobat prin Legea nr.154-XV din 28 martie 2005, au încheiat prezentul Contract individual de muncă, convenind asupra următoarelor:

1. Salariatul este angajat în calitate de șefa de producere

funcția, profesia, meseria, specialitatea, calificarea

2. Locul de muncă: Școală 568 Dobrușa

de unde se desfășoară activitatea

3. Munca este:

- a) de bază;
- b) prin cumul

4. Durata contractului:

- a) nedeterminată;
- b) determinată

termenul concret

5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit)

termenul concret

6. Prezentul contract își produce efectele din:

- a) data semnării;
- b) 15.08.2005

data negociată de părți

7. Riscurile specifice funcției

munca în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase etc.



8. Salariatul are următoarele drepturi:

- a) drepturi prevăzute în al. (1) al art.9 din Codul Muncii;
- b) alte drepturi

se specifică drepturile suplimentare negociate de părți

9. Salariatul este obligat:

- a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în al.(2) al art.9 din Codul Muncii;
- b) și îndeplinească alte obligațiuni

se specifică drepturile suplimentare negociate de părți

10. Angajatorul are următoarele drepturi:

- a) drepturi prevăzute în al.(1) al art.10 din Codul Muncii;
- b) alte drepturi

se specifică drepturile suplimentare negociate de părți

11. Angajatorul este obligat:

- a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în al.(2) al art.10 din Codul Muncii;
- b) să îndeplinească alte obligațiuni stabilite de Codul Muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă, și de prezentul contract individual de muncă, printre care

se specifică obligațiile suplimentare

12. Condițiile de retribuire a muncii-salariului

salariul tarifar

salariul de funcție sau cel tarifar, suplimentele, sporurile, adaosurile, premiile, ajutoarele

materiale, compensații și alocațiile incluse în suma prestată în condiții grele.

vătămătoare și/sau periculoase, intensitatea muncii etc.

13. Regimul de muncă 40 ore pe săptămână 6<sup>00</sup>-15<sup>00</sup>  
(10 ore pauză de masă) de luni până vineri  
durata normală sau redusă a timpului de muncă, timpul săptămânii de muncă, durata zilnică a

tranzitul de muncă, timpul de muncă parțial, muncă în schimburi, muncă de noaptea etc.

14. Regimul de odihnă pauză de masă - 0 ore,  
Sâmbătă duminică - zile de odihnă  
regimul zilnic, repausul săptămânal etc.

15. Concediile anuale:  
a) concediu de odihnă 28  
b) concediu de odihnă anual suplimentar \_\_\_\_\_  
durata  
durata

16. Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzută de legislația în vigoare.  
17. Asigurarea medicală salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzută de legislația în vigoare.

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) \_\_\_\_\_  
mobilitatea, confidențialitatea, alte clauze care nu contravin legislației în vigoare

19. Încesriți, avantaje, indemnizații și/sau alte drepturi de care va beneficia Salariatul în schimbul respectării clauzelor specifice prevăzute de p. 18. \_\_\_\_\_

20. Prezentul Contract individual de muncă nu poate fi modificat (completat) decât printr-un acord suplimentar semnat de părți, care se anexează la contract și este parte integrantă a acestuia.

21. Va fi considerată drept modificare a Contractului individual de muncă orice schimbare ce se referă la:  
a) duratei contractului;  
b) locul de muncă;  
c) specificul muncii (condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art.51 din Codul Muncii, etc.)  
d) cuantumul retribuției muncii;  
e) regimul de muncă și de odihnă;  
f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;  
g) caracterul încesriților și modul de acordare a acestora.

22. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către angajator a Contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și condițiile prevăzute de Codul Muncii, în aceste cazuri, salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.

23. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator prin deplasarea în interese de serviciu sau detașarea la alt loc de muncă în conformitate cu art.70 și 71 Codul Muncii.

24. În cazul apariției unei situații prevăzute de art.104 al.(2) lit. a) și b) din Codul Muncii, angajatorul poate schimba temporar, pe o perioadă de cel mult o lună, locul și specificul muncii salariatului fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în Contractul individual de muncă.

25. Transferul salariatului la o altă muncă și permutarea lui pot avea loc în strictă corespondere cu prevederile art.art.68 și 74 Codul Muncii și p.p. 20-21 din Contractul individual de muncă.

26. Suspendarea prezentului contract individual de muncă poate surveni:  
a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.76 CM);  
b) prin acordul părților (art. 77 CM);  
c) la inițiativa uneia din părți (art.78 CM)

27. Prezentul Contract individual de muncă poate înceta:  
a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.art.82; 305 și 310 Codul Muncii);  
b) la inițiativa uneia dintre părți (art.art 85 și 86 Codul Muncii).

28. Litigiile individuale de muncă, care vor apărea pe durata acțiunii prezentului Contract individual de muncă vor fi soluționate în modul stabilit de Codul Muncii (și de alte acte normative).

29. Prezentul Contract individual de muncă este întocmit în două exemplare având aceeași putere juridică, unul dintre care se păstrează la Angajator, iar cel de al doilea - la Salariat.

**Datele de identificare a părților Contractului:**

Angajatorul  
Adresa Chișinău  
SRL "București"  
Codul fiscal RO 400034613  
Semnătura \_\_\_\_\_  
L-S \_\_\_\_\_

Salariatul  
Adresa Chișinău  
Str. Buciuj din 14/10  
Buletin de identitate 42022276  
Eliberat 28.11.1997  
Semnătură cod personal 047271427750  
Cod personal de asigurări sociale \_\_\_\_\_  
Semnătura \_\_\_\_\_

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr. 27

15 08 2005

Chişinău  
(localitatea)

S.A.P. Bucuria EL  
denumirea entităţii sau numele persoanei fizice angajatorului - persoana fizică

denumit(ă) în continuare „Angajator”, în persoana Director  
Mitica Simion  
numele persoanei fizice

pe de o parte, şi dl/da Dascal Ecaterina  
numele persoanei

denumit(ă) în continuare „Salariat”, pe de altă parte, conducându-se de prevederile art.45-94 din Codul Muncii, aprobat prin Legea nr.154-XV din 28 martie 2003, au încheiat prezentul Contract individual de muncă, convenind asupra următoarelor:

1. Salariatul este angajat în calitate de Săci de producere  
funcţia, profesia, rezerva, specialitatea, calificarea

2. Locul de muncă Cantina Bucuria  
denumirea subdiviziunii muncii

3. Munca este:

- a) de bază;
- b) prin cumul

4. Durata contractului:

- a) nedeterminată;
- b) determinată

termenul concret

5. Perioada de probă (dacă părţile au convenit)

termenul concret

6. Prezentul contract îşi produce efectele din:

a) data semnării;

b) 15.08.2005  
data negociată de părţi

7. Riscurile specifice funcţiei

munca în condiţii grele, vătămătoare şi/sau periculoase etc.

8. Salariatul are următoarele drepturi:

- a) drepturi prevăzute în al. (1) al art.9 din Codul Muncii;
- b) alte drepturi

se specifică drepturile suplimentare negociate de părţi

9. Salariatul este obligat:

- a) să îndeplinească obligaţiile prevăzute în al.(2) al art.9 din Codul Muncii;
- b) şi îndeplinească alte obligaţiuni

se specifică drepturile suplimentare negociate de părţi

10. Angajatorul are următoarele drepturi:

- a) drepturi prevăzute în al.(1) al art.10 din Codul Muncii;
- b) alte drepturi

se specifică drepturile suplimentare negociate de părţi

11. Angajatorul este obligat:

- a) să îndeplinească obligaţiile prevăzute în al.(2) al art.10 din Codul Muncii;
- b) să îndeplinească alte obligaţiuni stabilite de Codul Muncii, de alte acte normative, de convenţiile colective, de contractul colectiv de muncă, şi de prezentul contract individual de muncă, printre care

se specifică obligaţiile suplimentare

12. Condiţiile de retribuire a muncii salariatului

salariul tarifar  
salariul de bază sau cel negociat, suplimentele, indemnizările, adaosurile, pensiile, aguzarele

materiale, compensaţii şi alocaţiile incluse în suma prestată în condiţii grele.





✓ 13. Regimul de muncă

40 ore pe săptămână 6<sup>00</sup> - 15<sup>00</sup>  
durata muncii sau echivalența la nivelul de muncă, tipul săptămânii de muncă, durata zilnică a

10 ore pauză de masă de luni până vineri  
durata de muncă, timpul de muncă parțial, pauzele în schimburi, pauzele de noaptea etc.

✓ 14. Regimul de odihnă

pauza de masă - 0 ore

Sămbătă duminică - zile de odihnă  
repausul zilnic, repausul săptămânal etc.

✓ 15. Concediile anuale:

✓ a) concediu de odihnă 28

b) concediu de odihnă anual suplimentar

durata

durata

16. Asigurarea socială a salariaților se efectuează în modul și mărimea prevăzută de legislația în vigoare.

17. Asigurarea medicală a salariaților se efectuează în modul și mărimea prevăzută de legislația în vigoare.

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit)

stabilitatea, confidențialitatea, alte clauze care nu contravin legislației în vigoare

19. Înlesniri, avantaje, indemnizații și/sau alte drepturi de care va beneficia Salariații în schimbul respectării clauzelor specifice prevăzute de p. 18.

20. Prezentul Contract individual de muncă nu poate fi modificat (completat) decât printr-un acord suplimentar semnat de părți, care se anexează la contract și este parte integrantă a acestuia.

21. Va fi considerată drept modificare a Contractului individual de muncă orice schimbare ce se referă la:

- duratei contractului;
- locul de muncă;
- specificul muncii (condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art. 51 din Codul Muncii, etc.);
- cuantumul retribuției muncii;
- regimul de muncă și de odihnă;
- specialitatea, profesia, calificarea, funcția;
- caracterul meseriilor și modul de acordare a acestora.

22. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către angajator a Contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și condițiile prevăzute de Codul Muncii, în aceste cazuri, salariații va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.

23. Locul de muncă al salariaților poate fi schimbat temporar de către angajator prin deplasarea în interese de serviciu sau detașarea la alt loc de muncă în conformitate cu art. 70 și 71 Codul Muncii.

24. În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 al. (2) lit. a) și b) din Codul Muncii, angajatorul poate schimba temporar, pe o perioadă de cel mult o lună, locul și specificul muncii salariaților fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în Contractul individual de muncă.

25. Transferul salariaților la o altă muncă și permutarea lui pot avea loc în strictă corespondență cu prevederile art. art. 68 și 74 Codul Muncii și p.p. 20-21 din Contractul individual de muncă.

26. Suspendarea prezentului contract individual de muncă poate surveni:

- în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 76 CM);
- prin acordul părților (art. 77 CM);
- la inițiativa uneia din părți (art. 78 CM).

27. Prezentul Contract individual de muncă poate înceta:

- în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. art. 82, 305 și 310 Codul Muncii);
- la inițiativa uneia dintre părți (art. art. 85 și 86 Codul Muncii).

28. Litigiile individuale de muncă, care vor apărea pe durata acțiunii prezentului Contract individual de muncă vor fi soluționate în modul stabilit de Codul Muncii (și de alte acte normative).

29. Prezentul Contract individual de muncă este întocmit în două exemplare având aceeași putere juridică, unul dintre care se păstrează la Angajator, iar cel de al doilea - la Salariați.

Datele de identificare a părților Contractului:

Angajatorul  
Adresa Chisinau  
Str. Sărbătorii nr. 9  
Codul fiscal 104600834613  
Semnătura [Signature]  
I.S.

Salariații  
Adresa Taloveni  
Str. A. Cușnir nr. 1  
Buletin de identitate A 44-113953  
Eliberat 15.09.2010  
Semnătură cod personal 2001044216655  
Cod personal de asigurări sociale  
Semnătura [Signature]